

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du seize octobre deux mille quatorze**

Numéro 39728 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;  
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;  
Mme Monique FELTZ, conseiller;  
M. Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**la société en commandite par actions SOC1.),** établie et ayant son siège social à F-(...), représentée par son gérant, **agissant par sa succursale SOC2.) - succursale de Luxembourg,** succursale d'une société de droit étranger, établie à L-(...), représentée par son mandataire délégué,

**appelante** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 15 mars 2013,

**comparant par Maître Louis BERNES,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**Mme A.),** demeurant à L-(...),

**intimée** aux fins du prédit acte CALVO,

**comparant par Maître Carmen RIMONDINI,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

-----

## LA COUR D'APPEL:

### Antécédents de procédure

Par requête déposée le 23 mai 2011 au greffe du tribunal du travail de Luxembourg, Mme A.) a fait convoquer la société anonyme SOC2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 5 mars 2010 et s'entendre condamner à lui payer 22.398,90 € et 15.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis du chef du licenciement ainsi que pour voir constater qu'elle a été victime d'actes de harcèlement moral et s'entendre condamner à lui payer 20.000 € à titre d'indemnisation du préjudice subi de ce chef. Elle a encore demandé une indemnité de procédure de 1.500 €. Par même requête elle a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 29 janvier 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier et a rejeté les demandes indemnitaires de ce chef. Le tribunal a cependant retenu que Mme A.) avait été victime d'actes de harcèlement moral et lui alloué 10.000 € à titre de réparation du préjudice subi de ce chef de même qu'une indemnité de procédure de 1.000 €. La demande de la société SOC2.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure a été rejetée.

La demande de l'Etat, agissant ès-qualité, en remboursement de la somme de 58.929,07 € du chef d'indemnités de chômage payées à Mme A.) a été déclarée non fondée.

Par exploit d'huissier de justice du 15 mars 2013, la société SOC2.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement lui notifié le 7 février 2013. Elle demande, par réformation, à la Cour de dire non fondée la demande de Mme A.) en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et réclame le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Mme A.) demande la confirmation du jugement en ce que les juges de première instance ont constaté qu'elle avait été victime d'actes de harcèlement moral et en ce qu'ils ont condamné la société SOC2.) à lui payer 10.000 € à titre de réparation du préjudice subi et qu'ils lui ont alloué une indemnité de procédure de 1.000 € et elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

### Les faits

Engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 septembre 2004 par la société SOC2.) en qualité de « *Transfer Agent* », Mme A.) a été licenciée, après entretien préalable du 26 février 2010, par lettre recommandée du 5 mars 2010 avec un préavis de 4 mois, l'employeur la dispensant de toute prestation de travail pendant la durée du préavis.

Suite à la demande des motifs du 11 mars 2010, la société SOC2.) a exposé les motifs du licenciement dans sa lettre recommandée du 12 avril 2010 et par courrier du 25 mai 2010 Mme A.) a contesté les motifs.

Elle a par la suite fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail à la fois aux fins de voir déclarer abusif le licenciement et obtenir indemnisation du préjudice subi et pour voir constater qu'elle a été victime d'actes de harcèlement moral et pour obtenir indemnisation de ce chef.

Le tribunal du travail a analysé les motifs du licenciement. Parmi les motifs invoqués le fait d'avoir abusé du téléphone professionnel mis à disposition par l'employeur pour passer des communications privées ainsi que d'avoir abusé de son téléphone portable à son lieu de travail a été retenu comme établi et considéré à lui seul comme constituant une faute suffisamment grave de nature à justifier un licenciement avec préavis, ceci surtout au vu du fait que l'employeur avait à plusieurs reprises demandé à Mme A.) de ne plus utiliser la ligne téléphonique professionnelle pour passer des appels privés.

Le licenciement a partant été déclaré régulier.

Le tribunal a cependant retenu que Mme A.) avait fait l'objet d'actes de harcèlement moral de la part de son employeur et a condamné celui-ci à lui payer 10.000 € à titre de réparation du préjudice subi de ce chef.

La société SOC2.) a interjeté appel contre ce volet du jugement.

Mme A.) n'ayant pas interjeté appel contre le volet de la décision qui a qualifié le licenciement régulier, ce volet est définitif.

### **Le harcèlement moral**

#### **La notion de harcèlement moral et la base légale**

En l'absence de disposition législative spécifique en matière de harcèlement moral, il convient de se référer, pour définir la notion de harcèlement moral, à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui qualifie de harcèlement tout comportement qui a pour objet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La Convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'UEL, d'autre part, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 en donne une définition similaire en retenant que le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, soit d'altérer les conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un

environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit d'altérer sa santé physique ou psychique.

Le harcèlement moral dans une entreprise apparaît donc comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Il s'agit d'un processus d'enchaînement de faits correspondant à un certain schéma et aboutissant à un résultat déterminé.

Quant à la personne du harceleur, ce peut être l'employeur ou son remplaçant, mais également un salarié ou un supérieur hiérarchique.

En l'absence de disposition spécifique dans le code du travail, c'est l'obligation de l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail résultant de l'article 1134 du code civil qui constitue la base légale de l'action en dommages-intérêts du salarié. Cet engagement d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement au sein de son entreprise.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée.

L'action étant basée sur l'article 1134 du code civil, il appartient au salarié se prétendant victime d'actes de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une non-exécution de bonne foi du contrat de travail, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et le préjudice.

Il en suit qu'avant de rechercher si l'employeur a fautivement omis d'intervenir, il appartient à Mme A.) de rapporter la preuve des prétendus faits constitutifs de harcèlement moral.

### **Les faits invoqués**

Mme A.) soutient que depuis le mois de février 2009, sans préjudice quant à la date exacte, après avoir eu un entretien de carrière avec le service des Ressources Humaines, au courant duquel elle aurait exprimé son opinion quant à l'approche relationnelle de sa supérieure hiérarchique, B.), vis-à-vis d'elle, elle aurait été victime d'actes de harcèlement moral. En effet, le compte rendu de cet entretien de carrière aurait reporté d'une façon négative ses propos qui auraient en réalité seulement été évoqués auprès des Ressources Humaines afin de trouver des solutions positives et satisfaisantes pour les deux parties et l'harmonie du travail en équipe.

Ledit compte rendu aurait été transmis par le Service des Ressources Humaines directement à son responsable sans qu'elle n'ait pu, comme la procédure le prévoit, revoir le texte du document en question. Depuis ce jour elle aurait subi des pressions qu'elle qualifie de harcèlement moral de la part de son employeur, de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues.

Elle fait notamment valoir que l'exécution de son travail aurait été soumise à un contrôle extrêmement strict, ainsi aurait-elle été obligée de soumettre pour contrôle tous les courriers électroniques à son responsable direct avant leur envoi alors que ce contrôle n'était pas imposé aux autres salariés, le 6 avril 2009 ses cours d'espagnol auraient été supprimés, le 7 avril 2009 elle se serait vu imposer une nouvelle procédure d'information en cas de maladie, le 9 avril 2009 elle se serait faussement vu reprocher d'avoir commis une erreur lors de la remise de documents « *transaction history* » à un client, le 19 novembre 2009 elle aurait reçu un avertissement « *vide de substance* » et dépourvu de tout fondement et elle évoque finalement des incidents autour de son évaluation pour l'année 2009.

Elle verse à l'appui de ses affirmations deux attestations testimoniales émanant du délégué permanent de la SOC2.) C.) et de la présidente de la délégation D.).

Ces attestations sont dépourvues de toute force probante, les attestateurs ne faisant que rapporter les dires de Mme A.) selon lesquelles elle se sentait « *harcelée et épiée dans ses moindres gestes - fliquée sans arrêt - interdiction de se servir de son téléphone privé - interdiction de recevoir ou de téléphoner via son téléphone professionnel - contrôle de ses écrits aux clients* ».

Il en est de même de l'article de presse paru dans le journal L'Essentiel du 9 février 2010 dans lequel il est question de « *malaise* » dans les bureaux de SOC2.) à (...) du fait que certains managers auraient des « *comportements pas vraiment dignes* ». Le cas visé était celui d'un harcèlement sexuel. Si l'article se réfère encore « *sous couvert d'anonymat* » à des dires selon lesquelles « *Nous sommes harcelés moralement par nos managers* », la Cour ne saurait, à défaut de plus amples précisions, y puiser un quelconque élément de preuve des affirmations de Mme A.).

Les attestations et l'article de presse étant dénués de force probante, il convient d'analyser les différents actes dont se plaint Mme A.) par rapport à la question de savoir si ceux-ci constituent des actes de harcèlement moral.

- **le contrôle extrêmement strict sur tout ce que faisait Mme A.)**

Les juges de première instance ont retenu à ce sujet :

« *Il résulte ainsi de la lettre de motivation du licenciement même que la requérante a constamment été soumise de la part de la partie défenderesse à un contrôle extrêmement strict sur tout ce qu'elle faisait.*

*La partie défenderesse a non seulement mis en place des procédures de travail extrêmement rigoureuses, mais elle a en outre contrôlé de façon permanente le travail de la requérante au moyen d'enregistrements téléphoniques et de contrôles de qualité*

*Suite à ces contrôles, la requérante a constamment reçu des rappels à l'ordre et des avertissements.*

*La partie défenderesse lui a en outre rappelé à chacune de ses évaluations de respecter les procédures et les règles qu'elle a mises en place.*

*Il résulte encore de la lettre de motivation du congédiement que sur la période allant d'avril à juillet 2009, le management a demandé à la requérante de valider l'intégralité des demandes qu'elle a traitées par un manager avant toute réponse client.*

*Il est dès lors certain que la requérante a travaillé sous une pression constante » et le tribunal du travail a conclu « que le comportement de la partie défenderesse a en l'espèce dépassé le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail».*

La société SOC2.) fait remarquer qu'une relation de travail se caractérise notamment par un lien de subordination qui accorde à l'employeur un pouvoir de direction et de contrôle sur les activités de son salarié.

Elle aurait ainsi exercé un contrôle sur l'activité de l'ensemble de ses salariés, ceci afin d'assurer le meilleur service aux clients et de garantir la qualité des services offerts conformément à la certification ISO.

Ce contrôle n'aurait pas uniquement été ciblé sur Mme A.) mais aurait concerné tous les salariés de l'équipe du Call Center. L'on ne pourrait donc conclure, du fait de la seule existence de ce contrôle, que Mme A.) aurait été victime d'un harcèlement moral alors qu'en poussant à l'extrême ce raisonnement tous les salariés de l'équipe pourraient soutenir avoir été victimes de harcèlement moral.

La société SOC2.) verse une « *Description des fonctions* » du « *Transfer Agent* » ainsi que la « *Procédure de traitement général des demandes clients* ».

Ces deux documents, qui étaient annexés à la lettre de motivation du licenciement et auxquels l'employeur s'est référé dans cette lettre, décrivent de façon minutieuse comment le « *Transfer Agent* » doit traiter les demandes des clients.

Ainsi le « *Transfer Agent* » doit-il être connecté et en mode « *Ready* », répondre au téléphone endéans 3 sonneries, vérifier régulièrement les emails et fax entrants, respecter les horaires d'ouverture des lignes téléphoniques en étant prêt à prendre les appels à l'heure indiquée (ordinateur allumé, logiciels ouverts) de 9h00 à 18h00, assurer la compréhension de la question, requête ou problème du client, la résolution du problème ou la réponse à la question, la remontée des questions ou problèmes qui ne trouvent pas de solution immédiate au Call Center et en assurer le suivi.

Le document « *Description de la fonction* » décrit aussi les critères de performance par rapport au nombre d'appels traités, à l'exactitude des réponses/solutions données au client, au professionnalisme de l'entretien et /ou de la communication avec le client et à la vitesse de réponse/résolution du problème.

Il découle des éléments du dossier qu'au sein du Call Center, un système téléphonique (AVAYA) enregistre toutes les données concernant les appels (nombre d'appels entrants, appels sortants, appels mis en attente, appels transférés, temps de mise en attente, heure à laquelle l'agent est connecté au système et déconnecté, le temps de connexion au système).

Par le biais de ces enregistrements, permettant à l'employeur de vérifier si le Call Center fonctionne de façon à assurer le meilleur service aux clients, la société SOC2.) exerçait donc un contrôle sur l'ensemble des salariés du Call Center et non seulement sur le travail presté par Mme A.).

Si l'employeur a, au vu des statistiques dressées sur base des données des enregistrements, pièces qui sont versées au dossier, constaté que par rapport à un volume d'appels entrants équivalant à la moyenne du restant de l'équipe, Mme A.) en avait traité beaucoup moins et qu'il a appris de la part de ses collègues de travail qu'elle utilisait le téléphone professionnel à des fins privées ou continuait à entretenir des conversations privées sur son téléphone portable personnel sans répondre aux appels professionnels (cf. attestations testimoniales de E.), F.) et G.)) - motif reconnu comme établi par les juges de première instance et jugé suffisamment grave pour déclarer le licenciement régulier, décision non entreprise sur ce volet par Mme A.) - et qu'il a constaté, au vu du tableau reprenant les chiffres sur la connectivité au système AVAYA afin de prendre les appels entrants, que Mme A.) avait sur une période de 11 jours une indisponibilité en moyenne de 3 heures par jour, soit + de 30% de son temps de travail ( cf. email du 5 mai 2009 de B.), Team Manager Client Services) et qu'il a notifié des avertissements de ce chef à Mme A.) (cf. avertissement du 19 novembre 2009), la Cour n'y constate cependant aucun acte fautif à caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité de sa salariée dans le chef de l'employeur mais retient que celui-ci n'a fait qu'exercer ses pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction dans le but d'éviter des préjudices pour les clients appelants.

Il en est de même des affirmations de Mme A.) selon lesquelles elle aurait été obligée de soumettre pour contrôle, avant l'envoi, tous les courriers électroniques à son responsable direct, alors que ce contrôle n'aurait pas été imposé aux autres salariés de l'équipe.

La société SOC2.) admet que durant la période d'avril 2009 à juillet 2009, Mme A.) devait faire valider l'intégralité des demandes qu'elle avait traitées par un manager avant toute réponse au client. Selon la société SOC2.) ce contrôle, limité dans le temps, a été rendu nécessaire au vu des nombreux problèmes constatés au niveau de la qualité du travail de Mme A.).

Il découle des pièces du dossier que par courrier électronique du 15 avril 2009, Mme A.) s'est vu transmettre un tableau récapitulatif des « défauts » constatés dans la revue de qualité effectuée sur un échantillon de ses dossiers clients et elle a été invitée à procéder aux mises à jour nécessaires pour que les dossiers indiqués fussent dûment complétés.

Dans la mesure où Mme A.) ne conteste pas les « défauts » invoqués, la décision de la soumettre à un contrôle resserré ne revêt aucun caractère vexatoire et humiliant dans le chef de ses supérieurs hiérarchiques, ce d'autant moins que, selon les dires de la société SOC2.), non contestées par Mme A.), cette mesure n'a été que temporaire et levée en juillet 2009 dès que le management a constaté une amélioration dans la qualité de son travail.

Il en suit que les affirmations de Mme A.) selon lesquelles elle aurait été à tort et dans l'unique but de la chicaner soumise à un contrôle extrêmement strict ne sont pas fondées.

- **la procédure d'information en cas de maladie**

Mme A.) soutient qu'elle aurait été la seule à se voir soumettre à une procédure d'information plus rigoureuse en cas d'absence pour cause de maladie.

Il découle des pièces du dossier que le 7 avril 2009, Mme A.) a informé M. H.), employé du même service, de sa maladie pour le jour même. Celui-ci a continué cette information par courrier électronique de 8h47 aux autres collègues de travail, E.) et F.), avec copie à Mme I.).

A 11.59 Mme A.) reçoit un courrier électronique émanant de Mme I.), Head of TA Investor, de la teneur suivante :

« *Bonjour A.),*

*Tu trouveras ci-dessous le rappel de la procédure en cas de maladie.*

*Merci de l'appliquer dans le futur.*

*En effet, ni la DRH, ni moi-même (en l'absence de B.)) n'avons été contactés »*

Le rappel de la procédure auquel fait allusion Mme I.) était un courrier électronique du 12 juin 2007, adressé à tous les salariés (LU\_ALL\_USER) et donc non seulement à Mme A.), contenant les modalités à suivre en cas d'absence pour cause de maladie.

Le rappel des dispositions légales applicables ne revêt a priori aucun caractère vexatoire ni humiliant à l'égard de la personne qui fait l'objet de ce rappel.

Le fait de verser des courriers électroniques émanant de collègues de travail pour prouver qu'eux-aussi auraient appliqué la procédure plus souple en n'avertissant que les collègues du bureau, est insuffisant pour prouver que ce rappel de la procédure avait pour unique but de chicaner Mme A.), ce d'autant moins que ses affirmations que les collègues de travail ne se seraient pas vu notifier le rappel de la procédure légale manquent d'être établies.

- **le cours d'espagnol**

Mme A.) soutient avoir obtenu au courant de l'année 2008 l'accord du service des Ressources Humaines pour suivre une formation pendant les heures de travail pour apprendre la langue espagnole via internet et téléphone, formation qui n'aurait pas pu être terminée pendant l'année 2008 et dont elle se serait vu refuser la continuation en 2009 tandis que les autres salariés auraient été autorisés de continuer.

Dans la mesure où la société SOC2.) conteste formellement que Mme A.) ait jamais obtenu l'autorisation pour suivre des cours d'espagnol pendant les heures de travail, il appartiendrait à celle-ci de rapporter la preuve qu'elle suivait en 2008 de tels cours de l'accord de son employeur, que la continuation de ces cours en 2009 lui a été refusée tandis que des collègues de travail qui étaient dans la même situation se sont vu autoriser à continuer les cours.

S'il découle d'un courrier électronique du 6 avril 2009 de I.) que Mme A.) s'est vu refuser des cours d'espagnol pour l'année 2009, il ne découle par contre d'aucune pièce du dossier qu'il s'agissait de cours entamés en 2008 qui se prolongeaient sur l'année 2009. Elle ne prouve pas non plus que d'autres salariés se soient vu accorder l'autorisation de suivre de tels cours pendant les heures de travail et ne fournit aucun élément qui permettrait de constater que ce refus constituait un pur acte de chicane à son encontre.

- **l'incident relatif au « transaction history » communiqué en avril 2009**

Dans un courrier électronique du 9 avril 2009, Mme I.), Head of TA Investor Services, reproche à Mme A.) d'avoir engendré un envoi d'informations confidentielles à un client non autorisé à les recevoir et lui demande de s'assurer qu'à l'avenir que « *ce que te demande le client, dans ce cas précis un « annual report » ne se transforme pas en une « transaction history » avec des données clients qui ne le concernent pas.* »

Mme A.) estime que ce courrier serait la preuve qu'elle aurait subi un harcèlement moral alors que d'après elle, M. J.) lui aurait confirmé qu'elle avait fourni les documents demandés.

Le document auquel elle se réfère est un courrier émanant dudit M. J.) qui, contrairement à ce que soutient Mme A.), ne lui a pas confirmé que les documents qu'elle avait envoyés au client étaient bien les documents que celui-ci avait demandés, mais dans lequel il s'était simplement enquis auprès d'elle quels documents le client avait souhaité recevoir à savoir une « *transaction history for 2007* » ou un « *statement at the year end* » question à laquelle elle a répondu qu'il s'agissait d'un « *transaction history for 2007* ».

La société SOC2.) remarque à juste titre que le fait d'attirer l'attention d'un salarié sur une erreur commise relève du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur et ne saurait s'analyser comme le soutient Mme A.) en un « *acharnement constant* » opéré par un contrôle strict à son égard.

Il découle par ailleurs des pièces du dossier que suite à l'erreur commise par Mme A.), l'ensemble des salariés se sont vu adresser de nouvelles règles en matière de « *Contrôle et Traitement des demandes de Reporting* » par K.), TA Account Management.

- **l'avertissement du 19 novembre 2009**

Mme A.) prétend que l'avertissement du 19 novembre 2009 aurait été « *vide de substance et dépourvu de tout fondement* » et constituerait un « *acte d'intimidation et de pression à son égard.* »

Ledit avertissement avait pour objet de reprocher à Mme A.) d'entretenir trop de conversations téléphoniques privées pendant ses heures de travail et de couper sa ligne professionnelle pour entretenir des conversations privées sur son portable privé.

Dans la mesure où le nombre excessif d'entretiens téléphoniques privés a été l'un des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec préavis de Mme A.) et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement régulier en retenant que « *le fait d'abuser du téléphone professionnel mis à dispositions par l'employeur pour passer des communications privées, ainsi que le fait d'abuser de son téléphone portable à son lieu de travail, constituent à eux seuls une faute suffisamment grave de nature à justifier un licenciement, ceci surtout si, comme en l'espèce, l'employeur a à plusieurs reprises demandé à son salarié de ne plus utiliser la ligne téléphonique professionnelle pour passer des appels privés* » et que ce volet du litige est définitif, Mme A.) n'ayant pas interjeté appel contre la décision qualifiant son licenciement de régulier, celle-ci est malvenue de soutenir que cet avertissement aurait été « *vide de substance* » et aurait constitué un acte de harcèlement moral à son encontre.

- **la procédure d'évaluation annuelle 2009**

Mme A.) se plaint encore du fait que la procédure d'évaluation annuelle pour l'année 2009 n'aurait pas été respectée en ce qui la concerne alors que cela aurait été le cas pour tous les autres salariés de l'équipe. Ceux-ci auraient notamment reçu leur évaluation déjà au mois de septembre 2009 tandis qu'elle-même aurait dû attendre jusqu'au mois de janvier 2010.

S'il est vrai que Mme A.) n'a reçu son rapport d'évaluation que le 19 janvier 2010, il découle du courrier électronique du même jour de Mme I.), Head of TA Investor Services, que celle-ci s'est excusée pour le retard qui était dû, selon le courrier précédent de celle-ci du 13 janvier 2010, au fait qu'elle devait revoir et valider certains point avec B.) qui était absente pour cause de congé de maternité.

Mme A.) reste d'ailleurs en défaut de rapporter la preuve que les autres salariés aient reçu leur évaluation déjà au mois de septembre 2009.

### **Conclusion :**

Il suit des développements qui précèdent que Mme A.) n'a pas prouvé avoir fait l'objet d'humiliations de la part de ses supérieurs hiérarchiques destinées à la déstabiliser de sorte qu'aucune faute ne peut être retenue dans le chef de l'employeur.

La Cour rappelle par ailleurs que pour qu'il y ait faute dans le chef de l'employeur, il faut que celui-ci ait été informé par la prétendue victime de prétendus actes de harcèlement moral et qu'il ait délibérément omis d'intervenir pour faire cesser ces actes.

Or, la seule fois que Mme A.) s'est adressée à l'employeur c'était à l'occasion de l'avertissement du 19 novembre 2009 qu'elle a fait contester par le biais de son syndicat ALEBA par courrier recommandé du 27 novembre 2009. La société SOC2.) a répondu par courrier recommandé du 9 décembre 2009 pour réfuter les contestations. L'issue du litige en relation avec le caractère abusif ou régulier du licenciement a montré que les objections formulées dans l'avertissement du 19 novembre 2009 étaient fondées.

Il découle enfin des attestations de témoignage de E.), L.), F.) et G.) que c'était Mme A.) elle-même qui était à l'origine d'un climat tendu au sein de l'équipe, les témoins lui attestant des comportements visant à déstabiliser ses collègues notamment sous forme de « *piques verbales* », le témoin L.) parlant d'un « *comportement excessif et de remarques agressives voire insultantes, constamment sur la défensive* ».

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent qu'il y a lieu, par réformation, de déclarer non fondée la demande de Mme A.) en réparation du préjudice subi par de prétendus actes de harcèlement moral.

### **Les indemnités de procédure**

Comme Mme A.) succombe en instance d'appel il n'est pas inéquitable qu'elle supporte seule les frais non compris dans les dépens qu'elle a déboursés pour se défendre en instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, il est par contre inéquitable de laisser à la charge exclusive de la société SOC2.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a déboursés en instance d'appel et il convient de lui allouer le montant réclamé de 2.500 € à titre d'indemnité de procédure.

Il y a de même lieu, par réformation, de décharger la société SOC2.) de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € à Mme A.) prononcée en première instance.

**PAR CES MOTIFS:**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,  
reçoit l'appel ;

le dit fondé ;

**réformant :**

dit non fondée la demande de Mme A.) en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et décharge la société anonyme SOC2.) des condamnations prononcées par le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 29 janvier 2013 ;

dit non fondée la demande de Mme A.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne Mme A.) à payer à la société anonyme SOC2.) une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel et la condamne aux frais et dépens des deux instances.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.